

## Arbeitsklassifizierung - ein Verfahren der Anforderungsermittlung (Arbeitsbewertung) in Betrieben der DDR

Bergmann, Hella; Haase-Richter, Peter; Völker, Kurt

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bergmann, H., Haase-Richter, P., & Völker, K. (1990). Arbeitsklassifizierung - ein Verfahren der Anforderungsermittlung (Arbeitsbewertung) in Betrieben der DDR. In D. v. Eckardstein, O. Neuberger, C. Scholz, H. Wächter, W. Weber, & R. Wunderer (Hrsg.), *Personalwirtschaftliche Probleme in DDR-Betrieben* (S. 157-170). München: Hampp. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-410173>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Hella Bergmann, Peter Haase-Richter, Kurt Völker\*

## **Arbeitsklassifizierung - ein Verfahren der Anforderungs- ermittlung (Arbeitsbewertung) in Betrieben der DDR**

*In diesem Beitrag wird die Entwicklung der Arbeitsklassifizierung als verbindliche Methode der Anforderungsbewertung und Eingruppierung für Arbeitsaufgaben in Industrie und Bauwesen sowie in weiteren materiellen Bereichen der DDR dargelegt. Im Zusammenhang mit der Erläuterung der Zielstellung und Grundkonzeption der Arbeitsklassifizierung erfolgt eine vergleichende Einschätzung zu Verfahren der Anforderungsbewertung in der BRD, um Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede deutlich zu machen. Den Schwerpunkt des Beitrags bilden Ausführungen zu den in der Praxis genutzten methodischen Unterlagen für die Anforderungs-ermittlung und -bewertung, zu den dabei gesammelten Erfahrungen und aufgetretenen Problemen sowie zu Vorstellungen über die weitere Entwicklung der Arbeitsklassifizierung. Der Artikel soll auch als Diskussionsbeitrag zur Gestaltung künftiger Systeme der Anforderungsbewertung mit verstanden werden.*

Die unterschiedliche wirtschaftliche, politische und soziale Entwicklung in den beiden deutschen Staaten BRD und DDR hatte auch mancherlei Besonderheiten hinsichtlich der Entwicklung theoretischer Positionen und inhaltlich-methodischer Aspekte der arbeitswissenschaftlichen Disziplinen zur Folge. Das trifft auch auf das spezielle Fachgebiet der Anforderungsermittlung und Arbeitsbewertung zu. Hierzu wurde in der DDR, ausgehend von den zunächst im Vordergrund stehenden summarischen Bewertungsmethoden als Grundlage für die Einstufung der Arbeiten in Lohn- und Gehaltsgruppen, ab Mitte der 60er Jahre eine ana-

- 
- \* Doz. Dr. oec. Hella Bergmann, geboren 1945, Zentrales Forschungsinstitut für Arbeit, Dresden, Leiterin des Forschungsbereiches Arbeitseinkommen.

Arbeitsgebiete: Anforderungsbewertung, Eingruppierung, Entgeltfindung, Tariffragen.

Dr. sc. oec. Peter Haase-Rieger, geboren 1929, Zentrales Forschungsinstitut für Arbeit, Dresden, Leiter des Forschungsbereiches Arbeitsklassifizierung. Mitglied der Gesellschaft für Arbeitshygiene und Arbeitsschutz der DDR.

Arbeitsgebiete: Arbeitsklassifizierung/Arbeitsbewertung; Anforderungsbewertung, Belastungsanalysen, Einstufung/Eingruppierung. Neuere Veröffentlichungen: Zur Anwendung der Arbeitsklassifizierung Teil A bei hochtechnisierten Prozessen. In: Soz. Arbeitswissenschaft, Heft 2, 3 und 4 (1988); Internationales Seminar Arbeitsklassifizierung. In: Soz. Arbeitswissenschaft, Heft 5 (1989).

Prof. Dr. sc. oec. Kurt Völker, geboren 1939, Technische Universität Dresden, Sektion Arbeitswissenschaften, Lehrstuhl für Arbeitswissenschaften. Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats Arbeitsingenieurwesen, der REFA e.V., der Urania.

Arbeitsgebiete: Personalwirtschaft, Organisation, Zeitwirtschaft, Arbeits- und Leistungsbewertung, Entgeltgestaltung. Veröffentlichungen: Arbeitswissenschaften für Ingenieure - Lehrbuch. Fachbuchverlag, Leipzig 1989; Bildschirmarbeit - arbeitswissenschaftliche Erfahrungen. Verlag Die Wirtschaft, Berlin 1989.

lytische Methode mit der Bezeichnung Arbeitsklassifizierung entwickelt, die etwa ab 1970 schrittweise als einheitliche Bewertungs- und Eingruppierungsgrundlage für *Arbeitsaufgaben* von Arbeitern und Angestellten in Kombinat und Betrieben der Industrie, des Bauwesens und vieler weiterer Bereiche (Verkehrswesen, Post- und Fernmeldewesen) eingeführt wurde.

Die sich im Rahmen der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion abzeichnende Fusionierung von Betrieben und Wirtschaftseinheiten der BRD und der DDR läßt es als zweckmäßig erscheinen, wenn sich Personalwirtschaftler und Arbeitswissenschaftler beider deutscher Staaten gegenseitig über den derzeitigen Stand der Auswertung arbeitswissenschaftlicher Methoden auf ihrem Territorium informieren und ihre Gedanken zu möglichen weiteren Entwicklungen und Untersuchungen darlegen. Diesem Anliegen sollen die nachfolgenden Ausführungen zur Arbeitsklassifizierung in der DDR dienen.

## 1. Zum Anliegen und zum Gegenstand der Arbeitsklassifizierung

Hinsichtlich des Anliegens der Arbeitsklassifizierung, ihrer Ziel- und Aufgabenstellung sowie auch ihres Gegenstandes ist eine weitgehende Übereinstimmung mit den in der BRD angewandten Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung zu verzeichnen. Wie in der BRD findet auch in der DDR die Arbeitsklassifizierung in mehrfacher Hinsicht Verwendung.

Ihr Hauptanliegen besteht zweifelsohne in einer anforderungsabhängigen Entlohnung bzw. Entgeltdifferenzierung. Die auszuführenden Arbeiten der Beschäftigten sollen entsprechend den damit verbundenen unterschiedlich hohen *Qualifikationsanforderungen* und *Belastungen* auch in unterschiedlicher Höhe entlohnt werden. Die Unterschiede sind durch die Arbeitsklassifizierung zu bewerten, die Arbeiten sind auf dieser Grundlage in entsprechende Lohn-, Gehalts- und Belastungsgruppen einzustufen.

Die zunächst zur Entgeltdifferenzierung durchgeführte Anforderungsermittlung wird darüber hinaus wie auch in der BRD für die Lösung weiterer Aufgaben auf den Gebieten Personalorganisation, Betriebs- und Arbeitsorganisation, *Arbeitsaufgaben*- und Arbeitsinhaltsgestaltung, anforderungsgerechte Aus- und Weiterbildung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen (Einflußnahme auf physische und psychische bzw. mentale *Belastungen* sowie auf *Belastung* durch Umgebungseinflüsse) verwendet. Die Anforderungs- und Belastungsanalysen sollen nach Möglichkeit so geplant und durchgeführt werden, daß sie in der dargelegten Weise möglichst vielseitig nutzbar sind.

Gegenstand der Arbeitsklassifizierung sind alle *Arbeitsanforderungen* (*Qualifikationsanforderungen* und *Belastungen*), die sich aus der mit den Arbeitnehmern arbeitsvertraglich vereinbarten *Arbeitsaufgabe* ergeben.

Unter einer *Arbeitsaufgabe* wird der Teil der betrieblichen Gesamtarbeit verstanden, der dem einzelnen Arbeitnehmer als Ergebnis der Arbeitsteilung zur Ausführung übertragen wird, unabhängig davon, wie groß dieser im Einzelfall ist und ob die *Arbeitsaufgabe* in Einzel- oder Kollektivarbeit ausgeführt wird. Die *Arbeitsaufgabe* umfaßt jeweils alle dem einzelnen Arbeitnehmer zur Ausführung übertragenen und mit ihm arbeitsrechtlich vereinbarten Arbeitsfunktionen, Arbeitsgänge bzw. Arbeitsverrichtungen.

Die mit dem Arbeitnehmer vereinbarte *Arbeitsaufgabe* kann demnach entsprechend der spezifischen Form der Arbeitsteilung sowohl als Einzelaufgabe als auch als Aufgabenbereich unterschiedlich umfangreich sein. Sie kann im Extremfall nur einen oder wenige einfache Arbeitsgänge, Arbeitsverrichtungen oder Bewegungselemente (z.B. wenige, ständig sich wiederholende Handgriffe) beinhalten. Andererseits kann sie auch außerordentlich umfangreich,

vielseitig und wechselhaft sein, wie z.B. in der operativen Instandhaltung, im Werkzeug- und Musterbau oder bei sehr verschiedenartigen Bearbeitungsvorgängen in der mechanischen Fertigung (Einzel- und Sonderfertigung).

Gegenstand der Arbeitsklassifizierung sind - wie bei den meisten Systemen der Arbeitsbewertung in der BRD auch - die objektiv aus der *Arbeitsaufgabe* entstehenden *Arbeitsanforderungen*. Das individuelle Arbeitsvermögen der Arbeitnehmer, das die physischen und psychischen Leistungsvoraussetzungen umfaßt, ist nicht Gegenstand der Arbeitsklassifizierung. Es muß jedoch bei der Übertragung und Vereinbarung der *Arbeitsaufgabe* sorgfältig berücksichtigt werden, um seine möglichst weitgehende Übereinstimmung mit den *Arbeitsanforderungen* der *Arbeitsaufgabe* zu gewährleisten. Auch hier ist wie in der BRD das Ziel erreicht, wenn "der richtige Mann am richtigen Platz" arbeitet.

## 2. Zur Methodik der Arbeitsklassifizierung

### 2.1. Grundsätzliche methodische Ausgangspunkte

Im Unterschied zu den meisten Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung in der BRD werden in der DDR *Qualifikationsanforderungen* (Anforderungen an Arbeitskenntnisse, Arbeitsfertigkeiten, Arbeitserfahrungen) und *Belastungen* bzw. *Arbeitserschwernisse* (Anforderungen an den Organismus) gesondert bewertet und vergütet. Zu diesem Zweck wurden verschiedene methodische Unterlagen ausgearbeitet, auf die im Abschnitt 2.2. noch näher eingegangen wird (Abb. 1).

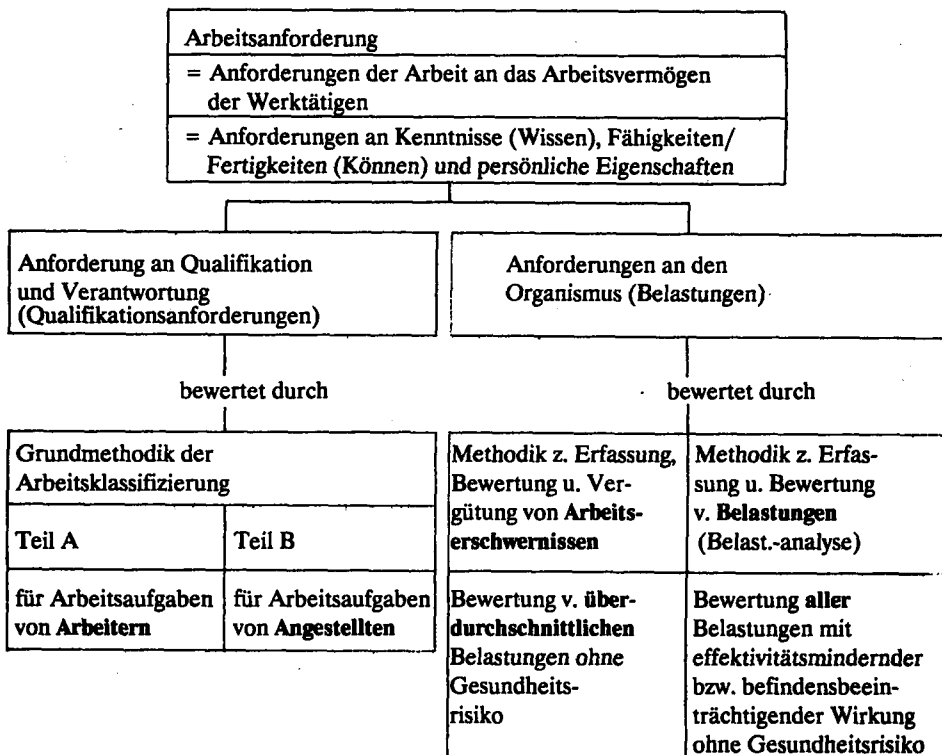
Diesem methodischen Grundsatz Rechnung tragend, erfolgt die Einstufung der *Arbeitsaufgaben* in die Lohn- und Gehaltsgruppen (auch als Qualifikationsgruppen bezeichnet), aus denen sich der Tarif- bzw. Grundlohnsatz ableitet, ausschließlich entsprechend den mit Hilfe der Methodik ermittelten wesentlichen Unterschieden hinsichtlich der Höhe der *Qualifikationsanforderungen*.

Besondere *Belastungen* (Arbeitserschwernisse, erschwerte Arbeitsbedingungen) hingegen werden durch eine spezifische Bewertungsmethodik (vgl. 2.2.2.) bewertet und entsprechend der ermittelten Bewertungsgrößen bestimmten Belastungsgruppen zugeordnet. Auf dieser Grundlage werden differenzierte Lohnzuschläge in Form von Belastungs- und Erschwerniszuschlägen gezahlt. Diese *Belastungen* (physische Belastungen, Belastungen durch Umgebungseinflüsse) haben demzufolge keinen Einfluß auf die Höhe der Lohn- und Gehaltsgruppe, sofern die methodischen Unterlagen in den Betrieben richtig angewendet werden.

Eine weitere Besonderheit gegenüber den Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung sowohl in der BRD als auch im Vergleich zu allen anderen Ländern (RGW-Länder inbegriffen), die sich an das Genfer Schema angelehnt haben, besteht darin, daß die Verantwortung nicht als gesonderte Anforderungsart in Erscheinung tritt.

Anforderungen an Qualifikation und Verantwortung werden als stark miteinander verflochtene und schwer voneinander zu trennende Anforderungen betrachtet. Deshalb werden bei allen Anforderungsarten beide Anforderungskomponenten in den Stufendefinitionen berücksichtigt, wobei die Verantwortung in direkter oder indirekter Form zum Ausdruck gebracht wird. Da sich in den letzten Jahren die Kritik an dieser Form der Anforderungsbewertung verstärkte, ist nicht sicher, ob sie auch künftig beibehalten werden kann.

Abb. 1: Schematische Darstellung der Struktur der Arbeitsanforderung und ihrer Erfassung/Bewertung durch die Arbeitsklassifizierung



Die Wichtung der Anforderungen erfolgt mit Hilfe eines für alle Anwenderbereiche einheitlichen Punktsystems. Damit sollte gesichert werden, daß *Arbeitsaufgaben* mit etwa gleich hohen Anforderungen in gleiche Lohn- und Gehaltsgruppen einer für Industrie und Bauwesen einheitlichen Skala von Qualifikationsgruppen (Lohn- und Gehaltsgruppen) eingestuft werden.

Auch zur Bewertung von *Belastungen* wurde ein Punktsystem entwickelt. Zur Vergütung besonderer (überdurchschnittlicher) *Belastungen* durch Belastungs- bzw. Erschwerungszuschläge wurde jedoch ein vereinfachtes Verfahren ohne Punktbewertung mit direkter Zuordnung der ermittelten Belastungsgrößen zu Belastungsgruppen erarbeitet. Näheres hierzu in Abschnitt 2.2.2.

Sowohl die zur Bewertung der *Qualifikationsanforderungen* entwickelten Anforderungsarten als auch die Belastungsarten sind zur Charakterisierung der unterschiedlichen Höhe dieser Anforderungen und *Belastungen* in mehrere Anforderungs- und Belastungsstufen unterteilt, die wiederum durch Klassifizierungs- bzw. Bewertungsmerkmale einheitlich definiert sind.

## 2.2. Methodische Unterlagen der Arbeitsklassifizierung

### 2.2.1. Bewertung der Qualifikationsanforderungen

Zur Bewertung der *Qualifikationsanforderungen* wurde für die Industrie, das Bauwesen und für weitere, bereits einleitend genannte Bereiche eine für alle Kombinate und Betriebe einheitliche und verbindliche Grundmethodik der Arbeitsklassifizierung entwickelt. Die Grundmethodik wurde in die Teile A und B unterteilt. Mit Hilfe des Teiles A werden die *Arbeitsaufgaben* von Arbeitern, mit Hilfe des Teiles B die *Arbeitsaufgaben* von Angestellten bewertet und in Lohngruppen (Teil A) oder Gehaltsgruppen (Teil B) eingestuft. (Autorenkollektiv 1980)

Die Abbildung 2 und 3 geben eine zusammenfassende Übersicht über die Anforderungsarten und Bewertungskriterien (Klassifizierungsmerkmale), die in der Grundmethodik Teil A und B enthalten sind, sowie über die Anzahl der Anforderungsstufen je Anforderungsart.

Jeder der beiden Teile der Grundmethodik enthält neun Anforderungstabellen, in denen die *Qualifikationsanforderungen* zunächst nach Anforderungsarten gegliedert sind, wobei für jede Anforderungsart eine Anforderungstabelle zur Bewertung der Anforderungshöhe zur Verfügung steht.

Die Anforderungsstufen sind Ausdruck der Höhe der *Qualifikationsanforderungen*, bezogen auf die jeweilige Anforderungsart. Ihre Anzahl je Tabelle ist unterschiedlich, sie beträgt mindestens zwei, höchstens acht Stufen. Das ist abhängig vom Charakter der jeweiligen Anforderungsart sowie von der dadurch bestimmten Notwendigkeit bzw. Möglichkeit, innerhalb der Spanne zwischen den niedrigsten und höchsten Anforderungen differenzieren zu müssen oder zu können.

Jeder Anforderungsstufe ist ein Punktwert zugeordnet, der ihren relativen Anteil an den Gesamtanforderungen zum Ausdruck bringt. Die durch die Analyse der *Arbeitsaufgaben* ermittelten einzelnen Punktwerte werden zu einem Gesamtpunktwert zusammengefaßt.

Abb. 2 Übersicht über die inhaltliche Gestaltung der Grundmethodik Teil A

Anforderungstabelle	Anforderungsart Die Anforderung ergeben sich aus	Klassifizierungsmerkmale	Anzahl d. Anforderungsstufen
1	dem Einrichten und der Bedienung von Arbeitsmitteln (AM) an die technischen Kenntnisse und die Verantwortung	- konstruktiver Aufbau der AM - Funktion der AM - Art der Steuerung der AM - Arbeitsfunktion des Arbeitnehmers	8 6 <sup>1</sup>
2	dem Umgang mit Meßmitteln an die technischen Kenntnisse und die Verantwortung	- Art der Meßmittel - Art der Meßverfahren - Arbeitsfunktion des Arbeitnehmers	7
3	der konstruktiven Beschaffenheit der Arbeitsgegenstände (AG) an die technischen Kenntnisse und die Verantwortung	- Kompliziertheit der AG - Komplexität der AG - Funktionen der AG	6
4	der stofflichen Beschaffenheit der AG an die naturwissenschaftlich-technischen Kenntnisse	- Kompliziertheit der AG - Verschiedenheit der AG	6
5	dem betrieblichen Reproduktionsprozeß an die ökonomischen Kenntnisse und die Verantwortung	- Art der Kennzahlen - Grad der notwendigen Beherrschung	4
6a	der Arbeitsausführung an das Leistungsvermögen	- Niveau des geforderten geistigen Leistungsvermögens	5
6b	der Aufmerksamkeit	- Zeitdauer - Niveau	2
7	der Arbeitsausführung an die Handfertigkeiten und die Körpergewandtheit (Bewertung der Körpergewandtheit mittels Zusatzpunkten)	- Niveau der Handfertigkeiten - Umfang der Handfertigkeiten	5
8	der Arbeitsorganisation an die Qualifikation und Verantwortung	- Niveau der erforderlichen Kenntnisse - Umfang der erforderlichen Kenntnisse	2
9	dem Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutz an die Qualifikation und Verantwortung	- Niveau der erforderlichen Kenntnisse - Umfang der erforderlichen Kenntnisse - Berechtigungsnachweise	

---

1 nach der Präzisierung von 1987 nur noch 6 Stufen.

Abb. 3 Übersicht über die inhaltliche Gestaltung der Grundmethodik Teil B

Anforderungstabelle	Anforderungsart Die Anforderung ergeben sich aus	Klassifizierungsmerkmale	Anzahl d. Anforderungsstufen
1	das geistige Leistungsvermögen	- Charakter der Arbeitsaufgabe - Selbständigkeitsgrad - Verantwortungsbereich	8
2	die ökonomischen Kenntnisse und die Verantwortung aus dem Arbeitsgegenstand	- Charakter der erforderl. Erkenntnisse - Ziel der Erkenntnistätigkeit - Art der ökonomischen Kennzahlen - Unterschiedlichkeit der ök. Kennzahlen	8
3	die naturwissenschaftlichen und technischen Kenntnisse und die Verantwortung aus dem Arbeitsgegenstand	- Charakter der erforderl. Erkenntnisse - Ziel der Erkenntnistätigkeit - Kompliziertheit der Gegenstände bzw. Prozesse	8
4	Kenntnisse auf speziellen Wissensgebieten und die Verantwortung aus dem Arbeitsgegenstand		
4.1.	Kurzskriftenkenntnis		3
4.2.	Juristische Kenntnisse	- Charakter der Kenntnisse - Ziel der Erkenntnistätigkeit	8
4.3.	Fremdsprachenkenntnisse	- Anzahl der Rechtszweige - Charakter der erforderl. Kenntnisse - Ziel der Erkenntnistätigkeit	8
5	Kenntnisse und die Verantwortung aus der Leitungstätigkeit	- Qualifikationsniveau der unterstellten Arbeitnehmer - Verantwortungsbereich (u.a. Kriterien)	8
6	Kenntnisse und Verantwortung aus dem Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutz	- Niveau der erforderl. Qualifikation - Art der Produktions- und Arbeitsbedingungen	7
7	die technischen Kenntnisse und die Verantwortung aus dem Umgang mit Arbeitsmitteln (AM)	- Kompliziertheitsgrad der AM - Arbeitsfunktionen der Arbeitnehmers - Art der Steuerung der AM - Funktion der AM	8
8	die Aufmerksamkeit aus dem Umgang mit Arbeitsmitteln	- Aufmerksamkeitsstyp - Zeitdauer, für die die Aufmerksamkeit erforderlich ist	
9	die Handfertigkeiten aus der Arbeitsausführung	- Umfang der Handfertigkeiten - Niveau der Handfertigkeiten	



Durch Vergleich des je *Arbeitsaufgabe* ermittelten Gesamtpunktwertes mit der Zuordnungstabelle von Punktspannen zu Qualifikationsgruppen wird die dafür zutreffende Lohn- bzw. Gehaltsgruppe bestimmt (Abb. 4).

Abb. 4. Zuordnung von Punktspannen zu Qualifikationsgruppen, Lohn- und Gehaltsgruppen

Punktspannen	Qualifikationsgruppen	Lohn- und Gehaltsgruppen für			
		Angestellte	Produktionsarbeiter	Meister	Hoch- und Fachschulkader
1 - 10	1	-	-	-	-
11 - 20	2	-	-	-	-
21 - 35	3	-	-	-	-
36 - 50	4	4	4	-	-
51 - 75	5	5	5	-	-
76 - 100	6	6	6	-	-
101 - 135	7	7	7	-	-
136 - 170	8	8	8	-	-
171 - 210	9	-	-	2	2
211 - 280	10	-	-	3	3
281 - 340	11	-	-	4	4
341 - 400	12	-	-	-	5

Die Anforderungshöhe jeder Anforderungsstufe wird - wie bereits erwähnt - durch einheitliche Bewertungskriterien (Klassifizierungsmerkmale) für alle Anwendungsbereiche zum Ausdruck gebracht. Da diese infolge ihrer großen volkswirtschaftlichen Anwendungsbreite in Form verallgemeinerungsfähiger Begriffe formuliert werden mußten, werden sie in speziellen Erläuterungen, die jeder Anforderungstabelle beigelegt sind, definiert, beschreiben und durch konkrete praktische Anwendungsbeispiele unteretzt.

Zu diesem Zweck wurden für die Bewertung von *Arbeitsaufgaben* der Arbeiter wegen der großen technologischen Unterschiede der Produktionsprozesse zusätzlich zur Grundthematik der Arbeitsklassifizierung Teil A noch sogenannte "Zweigmethodiken" für die einzelnen Industriezweige (Branchen) ausgearbeitet, die als arbeitsrechtlich verbindliche Bewertungsmethodik in den Rahmenkollektivverträgen vereinbart wurden.

Zur Erleichterung der Anforderungsbewertung und zur Erzielung einer möglichst großen Treffsicherheit hinsichtlich der Bewertungsergebnisse wurden die Bewertungsmethoden Teil A und Teil B durch sogenannte *Qualifikationsmerkmale* ergänzt. Diese sind vergleichbar mit den Richt- und Brückenbeispielen, die bei der Anwendung der analytischen Arbeitsbewertung in der BRD verwendet werden. Es handelt sich um eine Zusammenstellung der Be-

wertungsergebnisse bei typischen *Arbeitsaufgaben* des jeweiligen Industrie- und Wirtschaftszweiges in Form von Katalogen (sog. Qualifikationshandbüchern), die mit der technischen und organisatorischen Entwicklung ständig aktualisiert werden müssen.

Die Anwendung von *Qualifikationsmerkmalen* sollte für die Betriebe mit folgenden Vorteilen verbunden sein:

- Für eine beträchtliche Anzahl von *Arbeitsaufgaben* wird der Arbeits- und Zeitaufwand zur Anwendung der Methodik Teil A bzw. B wesentlich vermindert, weil bei voller Übereinstimmung der betriebliche *Arbeitsaufgabe* mit dem zentral ausgearbeiteten *Qualifikationsmerkmal* dieses unverändert als betriebliche Eingruppierungsunterlage verwendet werden kann.
- Mit den *Qualifikationsmerkmalen* wird überbetrieblich ein hohes Maß von Einheitlichkeit in der Bewertung der *Arbeitsaufgaben* mit vergleichbaren *Qualifikationsanforderungen* gewährleistet.
- Die *Qualifikationsmerkmale* sind so gestaltet, daß sie die Betriebe auf solche Formen der Arbeitsteilung und -kooperation orientieren, die eine inhaltsreiche, produktivitäts- und persönlichkeitsfördernde Gestaltung der *Arbeitsaufgaben* ermöglichen. Damit können sie zur Überwindung eng begrenzter, einförmiger und einseitig belastender *Arbeitsaufgaben* mit geringen *Qualifikationsanforderungen* beitragen.

Für die Anwendung der Arbeitsklassifizierung Teil A und B stehen den Betrieben somit folgende methodische Unterlagen zur Verfügung:

- die Zweimethodik der Arbeitsklassifizierung Teil A,
- die Grundmethodik der Arbeitsklassifizierung Teil B,
- die in Qualifikationshandbüchern zusammengefaßten *Qualifikationsmerkmale* (Richt- und Brückenbeispiele) für *Arbeitsaufgaben* von Arbeitern (Teil A) und Angestellten (Teil B).

## 2.2.2. Bewertung der Belastungen

Zur Erfassung und Bewertung von *Belastungen* im Sinne von erschwerten Arbeitsbedingungen bzw. von Arbeiterschwernissen wurden seit Ende der 60er Jahre Untersuchungen mit dem Ziel durchgeführt, auf für diesen Komplex von *Arbeitsanforderungen* eine analytisches Bewertungsverfahren als Bestandteil der Arbeitsklassifizierung zu entwickeln. Seit 1970 wurden im Ergebnis dieser Untersuchungen folgende methodische Unterlagen ausgearbeitet:

- 1) Grundmethodik zur Klassifizierung von Arbeiterschwernissen. (Haase-Rieger 1972)
- 2) Belastungsanalyse (Methodik zur Erfassung und Bewertung von *Belastungen* mit Effektivitätsmindernder und befindensbeeinträchtigender Wirkung). (Haase-Rieger 1982)
- 3) Methodik zur Erfassung und Bewertung von Arbeitsbedingungen (Arbeiterschwernissen) im Rahmen der Arbeitsbewertung (Arbeitsklassifizierung). (Haase-Rieger 1990)

Die bei der Anwendung dieser Unterlagen erzielten Analysen- und Bewertungsergebnisse sind in mehrfacher Hinsicht z.B. in folgender Richtung verwendbar:

- a) Ableitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Richtung einer ökonomisch effektiven und beanspruchungsgünstigen Gestaltung der *Arbeitsaufgaben*;

- b) Belastungsadäquater Einsatz der Arbeitnehmer (Einsatz unter Berücksichtigung ihrer individuellen Belastbarkeit);
- c) Ableitung von Maßnahmen zur Erhaltung der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer (arbeitsmedizinische Betreuung, belastungsadäquate Erholungspausen und Formen des Arbeits- und Belastungswechsels);
- d) Leistungsgerechte Differenzierung des Lohnes über Lohnzuschläge zum Tariflohn (Erschwerniszuschläge) und des arbeitsbedingten Zusatzurlaubes.

Die unter 1) und 2) genannten Verfahren wurden in erster Linie für die unter a) bis c) genannten Verwendungszwecke entwickelt, wobei es sich bei 2) um eine Weiterentwicklung der unter 1) ausgeführten Grundmethodik handelt. In diesem Bewertungsverfahren werden jeweils alle als ungünstig erkannten Arbeitsbedingungen mit belästigender und/oder behindernder Wirkung erfaßt und bewertet. Hier ist hinsichtlich der berücksichtigten Belastungsarten (körperliche *Belastung* sowie *Belastung* durch verschiedene Umgebungseinflüsse wie Klima, Lärm, Erschütterung, Blendung/Lichtmangel, Staub, Schmutz, Nässe, hinderliche Schutzkleidung usw.) eine relativ weitreichende Übereinstimmung mit den in der BRD üblichen analytischen Bewertungsverfahren zu verzeichnen.

Zur direkten Entgeltfindung (Vergütung über Erschwerniszuschläge) wurde die unter 3) genannte Methodik entwickelt, die in ihrer ersten Fassung unter der Bezeichnung "Methodik zur Erfassung, Bewertung und Vergütung von Arbeiterschwernissen" seit 1982 in der Mehrzahl der Betriebe des Maschinenbaus und der Elektrotechnik/Elektronik angewendet wird. Es handelt sich bei dieser Methodik um eine gegenüber 1) und 2) vereinfachtes und in der Anzahl der Belastungsarten und -stufen reduziertes Bewertungsverfahren.<sup>2</sup> Es wurde davon ausgegangen, daß nicht alle ungünstigen Arbeitsbedingungen, die für die unter a) bis c) genannten Maßnahmen relevant sind, auch bei der belastungsdifferenzierten Entlohnung eine Rolle spielen müssen.

Hier, so der theoretische Ausgangspunkt, sollen nur besondere, **überdurchschnittliche Belastungen**, die auch als **überdurchschnittliche Arbeitsleistung** zu werten und zu vergüten sind, berücksichtigt werden. Dabei können erforderlichenfalls und zu gegebener Zeit auch weitere Belastungskriterien aus 1) und 2) in diese Methodik zusätzlich einbezogen werden.

Bei allen als Bestandteil der Arbeitsklassifizierung ausgearbeiteten methodischen Unterlagen 1), 2) und 3) wurde von dem Grundsatz ausgegangen, nur die belästigende und behindernde, nicht aber die gesundheitsgefährdende Wirkung von *Belastungen* zu bewerten. Dazu wurden die Bewertungskriterien der einzelnen Belastungsarten so gestaltet, daß bei Überschreitung arbeitshygienischer Normen und MAK-Werte nicht der Grad dieser Überschreitungen, sondern die Höhe der *Belastungen* durch die zur Vermeidung bzw. Verminderung des Gesundheitsrisikos zu tragenden Körperschuttmittel (z.B. Gehörschutz, Atemschutz) bewertet wird.

Auch in den analytischen Arbeitsbewertungsverfahren der BRD werden vielfach - wie auch in den Formulierungen des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrages I für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden zum Ausdruck kommt - in erster Linie die belästigenden und beeinträchtigenden Wirkungen von *Belastungen* (z.B. durch Umgebungseinflüsse), nicht aber deren Folgen aus der Sicht des Gesundheitsrisikos bei der Ermittlung der Arbeitswerte berücksichtigt.

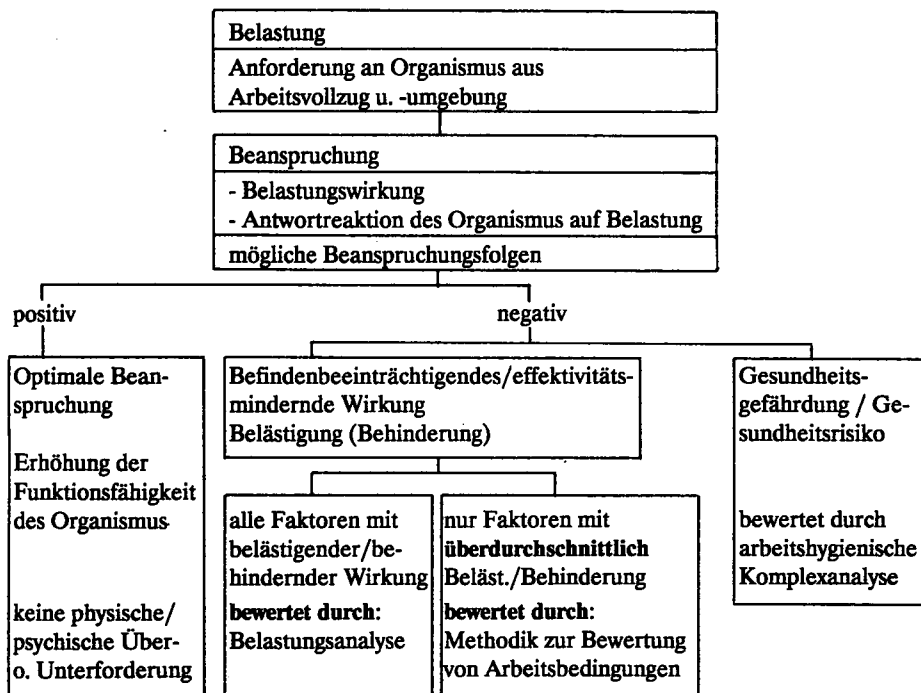
2 So wurden beispielsweise Belastungsarten wie ungünstige Beleuchtung (Blendung, Lichtmangel), belästigender Lärm (70 bis 90 dB(A)), Belastungen durch ungünstige Körperhaltungen wie Stehen, gebeugtes Sitzen und Stehen in der Methodik zur Vergütung von Arbeiterschwernissen nicht berücksichtigt.

Zur Bewertung der Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Höhe des Gesundheitsrisikos wurde in der DDR ein arbeitsmedizinisches Bewertungsverfahren mit der Bezeichnung "Arbeitshygienische Komplexanalyse" erarbeitet. Die Analyseergebnisse werden vorrangig für die arbeitsmedizinische Betreuung der Beschäftigten verwendet, können teilweise aber auch zur Charakterisierung der durch Belastungszuschläge zu vergütenden *Belastungen* mit herangezogen werden.

Als direkte Bewertungsgrundlage für die Festlegung von Erschwernis- bzw. Belastungszuschlägen sind sie jedoch ungeeignet und auch nicht vorgesehen.

Mit Abbildung 5 soll veranschaulicht werden, welche Wirkungsrichtung bzw. Wirkungsqualität von *Belastungen* durch die verschiedenen Methoden zur Bewertung von Arbeitsbedingungen angestrebt werden.

Abb. 5: Wirkungsrichtung und -qualität von Belastungen durch die verschiedenen Methoden zur Bewertung von Arbeitsbedingungen



Während bei der Bewertungsanalyse eine Wichtung der Belastungsarten und -stufen mit Hilfe von Punktartern erfolgt, wobei auch die unterschiedliche Einwirkungsdauer von *Belastungen* (Expositionszeit) berücksichtigt wird, werden die durch Belastungszuschläge zu vergütenden überdurchschnittlichen *Belastungen* in der Methodik zur Erfassung und Bewertung von Arbeitsbedingungen (Arbeitserschwernissen) entsprechend der ermittelten Höhe und Kombination der *Belastungen* direkt bestimmten Belastungsgruppen zugeordnet. Die Zuordnung erfolgt entsprechend einer in Abbildung 6 wiedergegebenen "Tabelle zur Eingruppierung der überdurchschnittlichen *Belastungen*".

Abb. 6

Tabelle zur Eingruppierung der überdurchschnittlichen Belastungen

Belastungsgruppe	Belastungsart							Belastungszuschlag
	körperliche Belastung	Belastung durch Körperhaltung	Klimabelastung	Belastung durch mechanische Schwingungen	Sonstige Belastungen	Belastung durch Körperschutzm.	Außergewöhnl. Belastungen	
	1	2	3	4	5	6	7	M/h
I	hohe Bel.	Überkopfarbeit	Klimaber. W II sowie Temp. unter -10° bis -20°C	erhebliche Bel.	mäßige Bel.	mäßige Bel.	mäßige Belastung	
II	-	Arbeit auf Knien, gehockt liegend	Klimaber. W III <sub>1</sub> sowie Temp. unter -20°C	hohe Bel.	erhebliche Bel.	hohe Bel.		
III	sehr hohe Bel.	-	Klimabereich WIII <sub>2</sub> bis WIII <sub>4</sub>	sehr hohe Bel.	hohe Bel.	sehr hohe Bel.	erhebliche Belastung	
IV	-	-	-	-	sehr hohe Bel.	-	Belastung	
V	Eine Eingruppierung der Belastungsarten 1 - 6 in die Belastungsgruppen V bis VI ist nur dann vorzunehmen, wenn bei gleichzeitigem Auftreten verschiedener Belastungsarten die Belastungsgruppe IV überschritten wird. Treten hohe Belastungen der Belastungsarten 1 - 6 mit der Belastungsart 7 zusammen auf, kann die Eingruppierung in den Belastungsgruppen V bis VII erfolgen (Kombinationsbildung nach Abschnitt 2.3. der Methodik)						hohe Belastung	
VI							extrem hohe Bel. bei Gefahrensit.	a)
VII								b)

a) Belastungszuschlag für Belastungsgruppe VII nach Belastungsart 7.

b) Belastungszuschlag für Belastungsgruppe VII, die durch Kombinationsbildung bei gleichzeitiger Einwirkung der Belastungsart 7 und den Belastungen der Belastungsarten 1 - 6 ermittelt wurde.

In speziellen Erläuterungen zu jeder Belastungsart wird dargelegt, mit Hilfe welcher Bewertungskriterien die Einstufung in die Belastungsgruppen erfolgt und wie die Kombinationsregel bei der Bewertung mehrerer gleichzeitig auftretender *Belastungen* anzuwenden ist. Die Höhe der Belastungszuschläge je Belastungsgruppe muß durch die Tarifvertragsparteien vereinbart werden.

Die Bewertung überdurchschnittlicher *Belastungen* nach dieser Methodik und die darauf basierende Vergütung durch Belastungszuschläge ist nicht auf bestimmte Beschäftigtengruppen oder Wirtschaftsbereiche beschränkt. Sie kann in allen Betrieben und Unternehmen und bei allen Arbeitnehmern, die unter den angegebenen *Belastungen* arbeiten, angewandt werden.

### 3. Anwendung der Arbeitsklassifizierung und weiterführende Untersuchungen

Die analytische Methode der Arbeitsklassifizierung Teil A und B wurde als alleinige und verbindliche Grundlage zur Einstufung der *Arbeitsaufgaben* der Arbeiter und Angestellten (mit Ausnahme von Führungskräften der oberen Ebene wie General-, Betriebs- und Fachdirektoren) in allen Kombinat und Betrieben der Industrie, des Bauwesens und darüber hinaus in weiteren Bereichen der Volkswirtschaft (Verkehrswesen, Post- und Fernmeldewesen, Wasserwirtschaft, Forstwirtschaft) im Zeitraum von 1975 bis 1985 eingeführt. Damit wurden gleichzeitig die zuvor gültigen Verfahren der summarischen Arbeitsbewertung (Wirtschaftszweig-Lohngruppenkataloge, Gehaltsgruppenkataloge) außer Kraft gesetzt. In den sogenannten "nichtmateriellen" Bereichen (Gesundheitswesen, Volksbildung, Staatsapparat, Fach- und Hochschulwesen, Kultur usw.), aber auch in einigen Bereichen des Verkehrswesens, des Groß- und Einzelhandels und der Landwirtschaft wurden und werden weiterhin summarische Verfahren der Arbeitsbewertung, teilweise in weiterentwickelter und in modifizierter Form angewandt. Dabei kamen auch, ähnlich wie in der BRD, mitunter summalytische Verfahren zum Einsatz, d.h. es wurden Elemente der summarischen und analytischen Arbeitsbewertung miteinander vermischt.

Die analytische Methode der Bewertung und Vergütung überdurchschnittlicher *Belastungen* fand keine so weite Verbreitung wie die Arbeitsklassifizierung Teil A und B. Ihre Anwendung beschränkt sich - bedingt durch zentrale staatliche Reglementierung - im wesentlichen auf die Kombinate und Betriebe des Maschinenbaus, der Elektrotechnik/Elektronik und auf einige Kombinate der Metallurgie.

Die flächendeckende Einführung der Arbeitsklassifizierung Teil A und B war gegenüber der bisherigen summarischen Arbeitsbewertung mit wesentlichen Vorteilen hinsichtlich der anforderungs- und somit leistungsgerechten Einstufung der *Arbeitsaufgaben*, der Gestaltung inhaltlich anspruchsvoller *Arbeitsaufgaben* und der bedarfsgerechten Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer verbunden. Grundsätzlich bewährt hat sich auch die gesonderte Erfassung und Bewertung überdurchschnittlicher *Belastungen* und der Vergütung durch Erschwernis- und Belastungszuschläge. Durch diese Verfahrensweise kann unter anderem eine Lohngruppenrückstufung (Abgruppierung) vermieden werden, wenn sich die bewerteten *Belastungen* durch technische oder/und organisatorische Maßnahmen vermindern oder völlig beseitigt werden.

Ein akuter Handlungsbedarf auf dem Gebiet der Arbeitsklassifizierung bzw. Arbeitsbewertung zeichnet sich unter den gegenwärtigen Bedingungen der DDR-Wirtschaft vor allem in zweierlei Richtung ab.

Zum einen erscheint es bei dem sich gegenwärtig vollziehenden Übergang von der zentralen staatlichen Einflußnahme auf alle Fragen der Lohn- und Tarifpolitik zur Tarifaufonomie der Sozialpartner dringend notwendig, die Tarifvertragsparteien bei der Auswahl und Anwendung bereits vorhandener oder auch weiterzuentwickelnder Verfahren der Arbeitsbewertung durch fachlich kompetente Experten und Gremien mit langjährigen Erfahrungen bei der Ausarbeitung und Anwendung von Verfahren der Arbeitsklassifizierung und Arbeitsbewertung mit Rat und Tat zu unterstützen. Bei der Weiterentwicklung der notwendigen Bewertungsverfahren sollte vor allem angestrebt werden, diese einfacher, durchschaubarer, treffsicherer, multivalent nutzbarer (Entgeltfindung, Arbeitsgestaltung, Personalwirtschaft, Aus- und Weiterbildung) und möglichst durchgängig für Arbeiter und Angestellte zu gestalten. Hier zeichnet sich ein dankbares und zukunftssträchtiges Feld für gemeinsame Untersuchungen von Arbeitswissenschaftlern der BRD und DDR ab.

Andererseits ist zu berücksichtigen, daß sich gegenwärtig und in den nächsten Monaten und Jahren in der Wirtschaft der DDR ein grundlegender Strukturwandel vollzieht, der mit großen, bisher nicht gekannten Strukturveränderungen hinsichtlich des in den Betrieben und Unternehmen künftig benötigten Arbeitskräftepotentials verbunden ist. Damit die in großem Umfang durchzuführenden Umschulungsmaßnahmen wirklich greifen, müssen sie bedarfsorientiert sein, d.h. sie müssen von den konkreten *Arbeitsanforderungen* der in den künftigen Einsatzbetrieben auszuführenden *Arbeitsaufgaben* ausgehen. Es müssen also die konkreten Anforderungen an die Qualifikation sowie an die physische und psychische Leistungsfähigkeit bekannt sein. Dazu ist es aber notwendig und auch rationell, auf die in den Betrieben bereits vorliegenden Ergebnisse der Arbeitsklassifizierung (Beschreibung des Inhaltes und Umfanges der *Arbeitsaufgaben*, der *Qualifikationsanforderungen* und der *Belastungen*) zurückzugreifen und die diesbezügliche Durchführung von Anforderungs- und Belastungsanalysen auch weiterhin fortzusetzen, um durch technische und organisatorische Entwicklungen verursachte Veränderungen der Struktur und Höhe der Anforderungen rechtzeitig zu erfassen und zu dokumentieren. Erst dann ist es möglich, über einen Vergleich der ermittelten *Arbeitsanforderungen* mit dem vorhandenen Arbeitsvermögen der umzusetzenden Arbeitnehmer die Planung und Durchführung von Umschulungsmaßnahmen sowohl für den einzelnen als auch für die Gesellschaft effektiv und rationell zu gestalten.

#### 4. Literatur

- Arbeitsmedizinische Tauglichkeits- und Überwachungsuntersuchungen - Rechtsvorschriften und Arbeitshygienische Komplexanalyse. Ministerium für Gesundheitswesen, Berlin 1988
- Autorenkollektiv (1980): Arbeitsklassifizierung - Einführung in die Grundmethodik Teil A und B. Verlag Die Wirtschaft, Berlin
- Autorenkollektiv (1989): Arbeitswissenschaften für Ingenieure. Fachbuchverlag Leipzig
- Haase-Rieger, P. (1972): Grundmethodik zur Klassifizierung von Arbeiterschwernissen. In: Arbeitswiss. Beiträge für Wissenschaft und Praxis, ZFA Dresden
- Haase-Rieger, P. (1982): Zur weiteren Vervollkommnung der Erfassung und Bewertung von Belastungen bei der planmäßigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Teil 1, 2 und 3. In: Soz. Arbeitswissenschaft 26, H. 2: S. 106-115; H. 3: S. 212-242; H. 4: S. 331-342.
- Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden vom 11.2.1988, S. 34. (Anlage 3: Definition der Bewertungsmerkmale und Lärmtabelle)